



LA PRECARITE SOUS TOUTES SES FORMES : CONCURRENCE ENTRE TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS L'AGRICULTURE FRANÇAISE

Swanie Potot

► To cite this version:

Swanie Potot. LA PRECARITE SOUS TOUTES SES FORMES : CONCURRENCE ENTRE TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS L'AGRICULTURE FRANÇAISE. Morice, Potot. De l'ouvrier sans-papiers au travailleur détaché : les migrants dans la " modernisation " du salariat, Karthala, pp.201-224, 2010, Hommes et sociétés. halshs-00477592

HAL Id: halshs-00477592

<https://shs.hal.science/halshs-00477592>

Submitted on 29 Apr 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA PRECARITE SOUS TOUTES SES FORMES : CONCURRENCE ENTRE TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS L'AGRICULTURE FRANÇAISE, SWANIE POTOT

Publié dans : Alain Morice, Swanie Potot *De l'ouvrier sans-papiers au travailleur détaché : les migrants dans la « modernisation » du salariat*, Paris, Karthala, 2010, pp.201-224.

INTRODUCTION

L'internationalisation du prolétariat, qu'en son temps Marx appelait de ses vœux, prend aujourd'hui un sens nouveau dans les secteurs d'emploi les plus relégués des pays occidentaux. Pourtant, elle ne donne nullement lieu à une solidarité internationale ; des travailleurs précaires venus des quatre coins du monde y sont mis en concurrence pour occuper des *3D jobs*¹. Cette situation est particulièrement bien illustrée dans l'agriculture du sud de la France où plusieurs mois d'enquêtes ont mis au jour la multiplicité des statuts et des origines des ouvriers agricoles étrangers. Du contrat *ad-hoc* créé par l'Etat à la sous-traitance internationale et à l'embauche illégale de journaliers sans titre de séjour ou autorisation de travailler, tout est fait pour minimiser le coût du travail et maximiser le rendement des salariés qui sont continuellement menacés de remplacement par de nouveaux venus.

La coprésence de ces ouvriers temporaires résulte-t-elle, comme cela est plaidé par certains, d'une segmentation volontaire et calculée du marché du travail par les agriculteurs (Mésini et Rau 2007), ou bien s'agit-il de la rencontre accidentelle de différentes logiques socio-économiques qui s'encastrent dans des schémas migratoires multiformes ?

Après avoir rappelé le rôle de cette main-d'œuvre dans une situation de compétition économique, on s'attachera, dans un premier temps, à décrire les diverses modalités juridiques – légales ou illégales- qui encadrent la présence de ces employés hors normes. Cet aspect est articulé, dans un second temps, aux divers schémas migratoires mis en action par ces ouvriers étrangers. Cette approche permettra de discerner des sociabilités différentes dans les zones rurales concernées.

1. SALARIAT PRECAIRE : UN MOYEN DE REDUIRE LES COUTS ?

Depuis les années 1980, l'accélération des échanges au niveau international a fragilisé des pans entiers de l'économie occidentale. L'agriculture n'a pas été épargnée par ce processus : le développement et l'accélération des moyens de transport, corrélés à la libéralisation progressive du marché de l'agroalimentaire, ont mis en concurrence des zones de production

¹ *Dirty, Dangerous Demanding* (ou *Difficult*) : c'est ainsi que de nombreux auteurs anglophones (cf. Anderson, 2000) caractérisent, par leurs trois principaux traits, les emplois relégués dans lesquels on retrouve d'importantes proportions de travailleurs étrangers en Occident.

qui étaient indépendantes les unes des autres il y a encore vingt ans². L'enquête menée en 2006-2007 dans le sud de la France³ entendait porter un regard sur la condition salariale dans un tel contexte⁴. Largement occupés par des étrangers en situation de dépendance, les emplois dans ce secteur sont marqués par une hétérogénéité tant dans les types de contrats qu'au regard des origines des travailleurs.

Dans la zone euro-méditerranéenne, le secteur des fruits et légumes est particulièrement en proie à la concurrence internationale : le sud de l'Espagne, la région marocaine d'Agadir, Israël, la région des Pouilles en Italie et le sud de la France abondent ainsi le marché européen en produits de même nature. Si diverses stratégies sont déployées par les acteurs économiques de ces pays pour prendre le pas sur leurs concurrents, comme la mise sur le marché de variétés précoces ou de productions hybrides répondant mieux aux exigences du transport et aux modes de distribution en grande surface, le prix de vente reste un des principaux leviers de cette compétition. Comme dans d'autres secteurs, on cherche alors à minimiser les coûts de production tout en augmentant la productivité.

Les agriculteurs sont tenus par le prix des intrants (semences, fertilisants, produits phytosanitaires, etc.), qu'ils peuvent difficilement réduire sous peine d'une perte de productivité, et le prix de vente des fruits et légumes, sur lequel ils n'ont qu'une très faible marge de manœuvre étant donné les modes de commercialisation actuels⁵. Le travail, qui représente 50 % du coût total de production (Bergeron et Darpeix, 2007), reste un élément par lequel il est possible d'abaisser le prix de revient de ces produits.

Si jusque dans les années 1960-1970 l'exploitation agricole reposait surtout sur un emploi familial, complété en période de forte activité par l'intervention de journaliers, ce domaine s'est progressivement rapproché du fonctionnement d'autres secteurs économiques,

² Au sein de l'Union européenne, les taxes douanières sur ces produits ont totalement disparu. Dans la zone euro-méditerranéenne, des accords bilatéraux autorisent chaque année l'importation de certaines quantités de fruits et légumes à des taux réduits en vue de créer une zone de libre échange à l'horizon 2012 (déclaration de Barcelone 1995). Dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), la disparition des aides étatiques à la production agricole et la libre concurrence font l'objet de négociations tendues depuis 2001.

³ Le texte s'appuie sur une série d'entretiens menés par l'auteure (certains avec Bénédicte Michalon) en 2006 et 2007 avec des salariés agricoles de différents statuts et diverses nationalités (principalement marocaine, algérienne, tunisienne et polonaise) ; avec des agriculteurs et des représentants d'organisations patronales agricoles ; des agents de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA) et des représentants de syndicats de salariés dans les départements des Bouches-du-Rhône, du Vaucluse, du Tarn et du Tarn-et-Garonne.

⁴ Cette enquête avait pour cadre un projet collectif subventionné par l'Agence nationale de la recherche (ANR-05-JCJC-0227-01 Migragri), au sein duquel les échanges avec A. Darpeix, F. Decosse, A. Lamanthe, B. Mésini, B. Michalon, A. Morice, V. Rau ont enrichi la réflexion de l'auteure ; qu'ils en soient ici remerciés.

⁵ En France, 5 centrales d'achat achètent 90 % de la production maraîchère, ce qui place les producteurs dans une situation de dépendance importante, réduisant d'autant leur pouvoir de négociation.

employant de plus en plus de salariés tant dans les champs que dans les ateliers de conditionnement et de transformation (Nefussi, 2004).

Pourtant, la conformité de ce salariat aux normes encadrant le droit du travail français a toujours été problématique (Morice, 2006). L'activité agricole est sujette à de fortes fluctuations au cours de l'année : le moment de la récolte nécessite un surplus de main-d'œuvre mais, selon les productions, d'autres périodes sont également marquées par une hausse d'activité (taille des arbres fruitiers ; plantation des légumes, etc.). De ce fait, les employés en contrat à durée indéterminée, travaillant tout au long de l'année, sont peu nombreux. Les agriculteurs, qui ne souhaitent pas rémunérer des ouvriers inactifs en période creuse, préfèrent embaucher, plusieurs fois par an si nécessaire, des « saisonniers » dont la durée du contrat est la plus proche possible de la durée de la tâche. Par ailleurs, l'activité agricole est naturellement soumise aux aléas météorologiques : la maturité des fruits et légumes dépendant de l'ensoleillement, il peut être nécessaire de récolter de très grosses quantités en très peu de temps lorsque surviennent de grosses chaleurs ou, au contraire, de différer la récolte, la plantation, la taille, etc. en cas de mauvaise météo. Cela crée deux difficultés par rapport au régime général du droit du travail : d'une part l'intensité de l'activité peut conduire à exiger des ouvriers un volume horaire hebdomadaire supérieur à ce que permet la législation (habituellement limité à 45h, voire 48h) ; d'autre part, une baisse imprévue de l'activité (due à la pluie par exemple) pousse l'employeur à se défaire d'une partie de son personnel de manière impromptue, donc sans préavis.

Outre ces spécificités qui pèsent sur l'attractivité de ces emplois, les employeurs cherchent à minimiser le coût de ce salariat. Ils jouent alors sur plusieurs éléments : les salaires sont réduits au minimum ; le temps de travail est allongé ou diminué exactement en fonction des besoins de la production ; la présence continue d'une main-d'œuvre à disposition est assurée par différents canaux ; le travail dissimulé – et donc exempt de taxes – est monnaie courante ; le rendement des travailleurs est maximisé.

Dans le sud de la France comme dans les autres régions citées, l'emploi agricole est dès lors fortement relégué, soumis à toutes sortes d'abus. La main-d'œuvre nationale, habituée à de meilleures conditions de travail, plus strictement encadrées par l'appareil législatif et moins pénibles physiquement, ne participe que marginalement à ces emplois. Celle-ci est de toute façon peu appréciée des employeurs : ils lui reprochent un absentéisme élevé et un faible rendement. Une large majorité des salariés agricoles sont donc des travailleurs étrangers. Ils trouvent là une niche d'emploi qui leur est ouverte et acceptent alors de se soumettre aux exigences des employeurs en échanges de salaires qui, bien que maigres, restent nettement supérieurs à ceux auxquels ils peuvent prétendre dans leur pays d'origine.

Mais faire appel à des étrangers dans un pays officiellement fermé aux migrations de travail permanentes depuis 1974 et qui annonce seulement en 2006 une volonté de réouverture

partielle des frontières à une immigration dite « choisie »⁶, à savoir utile à l'économie mais peu coûteuse socialement, ne va pas de soi. Pourtant, les régions agricoles du sud de la France illustrent la diversité qui caractérise la main-d'œuvre étrangère employée dans ce pays, tant en matière de statuts juridiques qu'en terme de profils sociaux et d'expériences migratoires. L'analyse de cette situation montre que la situation actuelle tend à se complexifier, multipliant les catégories ethniques et statutaires. Cela n'est pas seulement le fait de l'évolution de la conjoncture nationale ou internationale : dans la pratique, les employeurs apprécient de pouvoir recourir, en même temps, à plusieurs catégories de travailleurs étrangers qui se font alors concurrence.

2. DIVERS STATUTS POUR « ASSOULIR » LE TRAVAIL

2.1. UN SECTEUR RENDU REPULSIF POUR LES NATIONAUX

Pour comprendre le rôle des saisonniers étrangers, il faut avant tout revenir sur l'emploi, minoritaire dans les fruits et légumes, des ouvriers agricoles nationaux ou étrangers possédant une carte de résident de long séjour. S'il existe des emplois relevant du régime général du travail, il faut noter que le législateur a aménagé, de longue date, des mesures particulières pour l'embauche de personnel agricole. La loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 « *comporte un ensemble de dispositions visant à alléger le coût de la main-d'œuvre et à sécuriser l'emploi pour le rendre plus attractif* »⁷. Il s'agit non seulement de réduire les taxes patronales sur l'emploi de salariés, mais également de créer des statuts qui permettent d'adapter la législation aux exigences de l'agriculture. Deux de ces mesures, sur lesquelles des agriculteurs sont revenus à plusieurs reprises lors de nos entretiens avec eux, illustrent la spécificité du système mis en place.

Une des procédures mises en avant ces dernières années par les chambres d'agriculture est le *groupement d'employeurs* (GE). Le GE permet à des agriculteurs d'embaucher ensemble à l'année, en contrat à durée indéterminée (CDI), des salariés, qui passeront d'une exploitation à une autre en fonction des besoins de chacune. Cela autorise en quelque sorte le prêt de main-d'œuvre entre employeurs. Le problème de cette formule est qu'en général les entreprises agricoles requièrent un surplus de main-d'œuvre aux mêmes moments, en période de récolte, de taille, de plantation. Cela exige que des exploitations dont les productions sont différentes, dont les saisons sont décalées, se trouvent sur un territoire relativement restreint pour que les salariés puissent s'y rendre sans changer de lieu de résidence. Cette situation est relativement rare ; bien souvent un même type de production occupe une aire géographique relativement vaste. De ce fait, ce procédé ne peut concerner qu'un petit nombre de salariés qui

⁶ « Passer d'une immigration subie à une immigration choisie. » C'est en ces termes que Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'Intérieur, présentait l'objectif de la loi n°2006-911 « Relative à l'immigration et à l'intégration ».

⁷ « Soutien à l'emploi salarié agricole. Développer l'emploi ; favoriser l'emploi en commun », plaquette éditée par le ministère de l'Agriculture et de la pêche, janvier 2007.

passent d'une ferme à une autre en saison creuse et sont stabilisés au moment des pics d'activité.

D'autres aménagements dérogent davantage au droit du travail classique et semblent même inciter à l'abus. Ainsi, le *travailleur occasionnel*, dont l'employeur est partiellement exonéré des charges patronales et généralement rémunéré au minimum légal, peut être employé jusqu'à cent dix-neuf jours, consécutifs ou non, par an : une fois qu'il est enregistré en tant que travailleur occasionnel auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA), son employeur déclare en fin de mois le nombre de jours travaillés. Cela autorise, en toute légalité, le recours à des journaliers, qui peuvent être prévenus le matin même de leur embauche ou de la fin de leur mission et ainsi de ne payer que les jours effectivement travaillés. Plus sournoisement, cette formule permet de pratiquer l'embauche *au noir* sans aucun risque. En effet, déclarant en fin de mois le nombre de jours travaillés, l'employeur est couvert en cas de contrôle de la part de l'inspection du travail dès lors que l'ouvrier est enregistré, et il ne déclarera qu'un minimum de jours travaillés en fin de période, le reste étant payé de la main à la main directement au salarié, au tarif négocié entre eux. Il est, de la même façon, impossible de contrôler le nombre d'heures hebdomadaires effectuées ou même les horaires quotidiens qui sont fréquemment étendus au-delà de huit heures.

Dans un tel contexte, il faut bien admettre que la *sécurité* et l'*attractivité* des mesures spécifiques à l'agriculture, qui ne sont pas exposées ici de manière exhaustive, semblent s'adresser davantage aux employeurs qu'aux salariés. La précarité qui caractérise l'emploi agricole, s'ajoutant à des conditions de travail difficiles, expliquent en partie le manque de disponibilité de la main-d'œuvre nationale dans ce secteur.

2.2. RECRUTER DES ETRANGERS

Les saisonniers de l'Omi (Anaem)

Si le nombre de salariés a augmenté de façon continue et s'est étendu à de nombreuses tâches de l'activité agricole (Nefussi 2004), les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière ne datent pas d'aujourd'hui. C'est pourquoi, dès sa création en 1945, l'Office national d'immigration⁸ (Oni ; devenu Office des migrations internationales – Omi, en 1988 ; puis absorbé par l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations – Anaem⁹, lors de sa création en 2005) a été impliqué dans la gestion de l'immigration saisonnière. La procédure s'est affinée avec le temps de façon à ce que, en fonction de quotas fixés chaque année par les préfectures départementales, il soit possible d'embaucher des travailleurs pour

⁸ Ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 relative aux conditions d'entrée et de séjour en France des étrangers et portant création de l'Office national d'immigration.

⁹ A son tour, l'Anaem est devenue l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) par un décret du 25 mars 2009. Dans ce texte, nous nous référons soit à l'Omi, soit à l'Anaem, en nous situant par rapport aux dates de nos investigations ou aux habitudes de nos interlocuteurs, qui continuaient alors de parler des « contrats Omi ».

une période de six à huit mois, tandis que ceux-ci se trouvaient encore dans leur pays d'origine. Ces recrutements ne pouvaient s'opérer que dans des pays ayant signé un accord avec la France et leur renouvellement était soumis au retour effectif, vérifié par le consulat français, du migrant dans sa patrie en fin de saison. Ce système, qui a perduré à l'identique jusqu'en 2005 avant d'être légèrement modifié lors de la création de l'Anaem puis avec la loi du 24 juillet 2006 *relative à l'immigration et à l'intégration*¹⁰, fut un canal important d'embauche de saisonniers agricoles dans le sud de la France durant les cinq dernières décennies. Dans les années soixante-dix, au plus fort de son utilisation, il permettait d'importer entre cent et cent cinquante mille ouvriers par an. A partir de 1992, après l'entrée des Espagnols et Portugais dans l'espace européen de libre circulation des travailleurs, ce dispositif n'a quasiment plus concerné que des Tunisiens, des Marocains, intégrés au système par des accords binationaux remontant aux années soixante et, suite à un accord datant de cette année-là, des Polonais dont les effectifs augmenteront graduellement jusqu'à devenir prépondérants en 2005. En 2007, ce sont quelques quinze mille saisonniers de ces trois nationalités qui utilisaient encore cette procédure. A partir de juillet 2008, les Polonais bénéficient de la totale libre circulation en tant que citoyens européens, et ne relèvent donc plus de l'Anaem.

Là encore, ces dispositions, qui visent à faciliter le recrutement et la gestion de la main-d'œuvre, ouvrent également la porte à différentes sortes de malversations. Pour les agriculteurs, l'intérêt est d'obtenir une main-d'œuvre sûre et suffisamment abondante, dont l'absentéisme est très rare et qui ne rechigne pas à la tâche. En effet, les ouvriers étant souvent logés sur place et profitant de leur séjour pour maximiser leurs gains, ils n'hésitent pas à faire des heures supplémentaires. Mais la situation de dépendance dans laquelle ils se trouvent face à leur employeur les conduit à satisfaire des demandes qui n'entrent pas dans leur contrat. Le principe même du renouvellement du contrat d'une année sur l'autre (du moins avant la mise en application de la loi de 2006) qui, du fait de la saisonnalité, ne se traduit ni en ancienneté ni en augmentation de salaire, induit une grande soumission de la part des ouvriers pour lesquels il s'agit parfois de l'emploi principal et qui sont perpétuellement menacés de ne pas pouvoir revenir (Morice, 2006). De la même façon, il n'est pas aisé de changer d'employeur lorsqu'un salarié n'est pas satisfait de ses conditions : un jeune Tunisien expliquait ainsi lors d'un entretien qu'après avoir quitté en mauvais termes un employeur qui lui imposait des horaires très étendus, il n'était pas rentré en Tunisie car il présageait qu'aucun agriculteur ne l'embaucherait l'année suivante. Il est alors resté en France, dans la région où il « faisait les saisons » depuis plusieurs années, sans titre de séjour et proposait désormais ses services dans la maçonnerie. Bien souvent, il ne s'agit pas d'une coalition consciente de la part des employeurs, mais lorsqu'un salarié se montre récalcitrant, sa réputation le précède dans le

¹⁰ L'Anaem, contrairement à l'Omi, n'a pas le monopole de l'importation des travailleurs et son espace de recrutement ne se limite plus aux pays ayant contracté un accord. Suite à la loi du 24 juillet 2006, les salariés sous contrat Anaem obtiennent un permis de séjour valable trois ans pour une durée de séjour maximale de six mois par an (Morice 2008).

milieu et peu d'agriculteurs sont disposés à embaucher une personne qu'ils soupçonnent d'être éventuellement fautive de troubles, d'autant que les candidats remplaçants ne manquent pas.

Cette pratique a été clairement illustrée lors du mouvement de grève qui a éclaté en 2005 et sur lequel nous reviendrons dans la suite du texte. Les salariés ont certes obtenu la promesse du paiement des arriérés de salaires qu'ils réclamaient, mais la société concernée a fermé ses portes cette année-là, ce qui impliquait le non renouvellement de leurs contrats l'année suivante. Suite à une médiation menée par le préfet des Bouches-du-Rhône, les travailleurs ont obtenu la garantie d'être embauchés prioritairement par les exploitants du département qui demandaient une augmentation du nombre de leurs saisonniers. Pourtant, la plupart d'entre eux n'ont pas réussi à retrouver du travail. Le mot avait été passé et personne ne souhaitait employer d'anciens grévistes.

Parmi les abus liés à ces contrats, les problèmes de santé, accidents ou maladies, ne sont que rarement déclarés ou pris en charge par la MSA (Decosse, 2008). Les heures supplémentaires non déclarées, voire parfois non payées, ne sont pas décelables lors des contrôles, eux-mêmes très sporadiques. Le logement, souvent sur place, permet en effet des horaires étendus. Bien que n'étant pas toujours conforme aux standards requis pour une location, il est fréquent qu'une location fasse l'objet d'une retenue sur salaire. Il en va de même de la redevance que paie l'employeur à l'Anaem pour importer un travailleur (338 € pour un contrat de six mois en 2008), dont le montant est fréquemment retenu sur la paie du salarié, en toute illégalité.

Toutes ces entorses, et bien d'autres encore, sont acceptées par des salariés pour lesquels l'émigration temporaire à répétition est le gage d'un niveau de vie confortable pour eux et leur famille dans leur pays d'origine. Au-delà des avantages officiels, le système des contrats saisonniers gérés par l'Anaem offre ainsi aux agriculteurs une main-d'œuvre soumise, peu chère du fait des heures supplémentaires et des retenues sur salaire, expérimentée puisqu'elle revient d'année en année et adaptable aux pics d'activité puisque disponible sur place (Morice 2006).

Les journaliers sans titre de séjour

Pourtant, ce dispositif ne suffit pas à couvrir l'ensemble des besoins des exploitations maraîchères. En effet, la procédure de recrutement s'étend sur plusieurs mois ; elle exige donc de prévoir, bien avant la saison, le nombre de personnes nécessaires à la récolte avant de savoir si celle-ci sera bonne ou pas. Les agriculteurs, soucieux de ne pas embaucher plus que nécessaire, recrutent alors un nombre minimal de salariés qu'ils sont sûrs de pouvoir occuper. Par ailleurs, les quotas d'importation de main-d'œuvre sont fixés annuellement par département ; les employeurs ne sont donc pas certains d'obtenir le nombre de saisonniers souhaité. En outre, plusieurs employeurs nous ont expliqué que, du fait de dysfonctionnements administratifs récurrents, les ouvriers étrangers n'obtiennent parfois leurs autorisations qu'après la date prévue d'arrivée et commencent ainsi la saison avec du retard. Enfin, ces contrats sont signés pour plusieurs mois (entre quatre et six) et il est donc obligatoire de rémunérer les salariés durant la totalité de la période, même si les conditions

météorologiques les ont mis dans l'impossibilité de travailler. De ce fait, ces contrats ne peuvent satisfaire les offres de travail de quelques jours ou quelques semaines par mois, au moment des pics très ponctuels d'activité. C'est pourquoi il existe au moins deux autres sources de main-d'œuvre.

D'une part, les journaliers d'antan, qui parcouraient les routes à vélo en frappant aux portes des fermes, existent toujours (Hubscher 2005). Il s'agit notamment d'étrangers¹¹, pour beaucoup sans titre de séjour, parfois d'anciens saisonniers sous contrat qui ne sont pas retournés en fin de saison ou qui ont rompu leur engagement, dont les conditions de vie en France sont très précaires et qui acceptent toute sorte d'emplois pour de menus salaires. Morad, tunisien vivant dans le Vaucluse sans titre de séjour depuis une dizaine d'années témoigne : « *Je vais en vélo, allez. Je vais chercher les patrons, "Monsieur bonjour, ça va ? Ca va. Y'en a du boulot ?-Oui y'en a ; non y'en n'a pas."* Voilà, des paysans... des fraises, des melons, de tout... Je trouve le travail, ou je trouve pas, voilà, comment je travaille » (entretien avec l'auteur, 21 février 2006).

La présence de ces travailleurs n'est négligeable ni par leur nombre¹² ni par le rôle qu'ils jouent dans la production de fruits et légumes. Ils interviennent pour pallier le manque de personnel lors des hausses ponctuelles d'activité. Celles-ci ne sont pas seulement dues aux aléas météorologiques : il arrive fréquemment que des supermarchés passent commande d'importantes quantités de produits pour une livraison 24 ou 48 heures plus tard. Les agriculteurs font alors appel à des journaliers.

Etant donné leur statut, ces travailleurs sont également peu regardants sur les conditions de travail. Ils vivent dans la peur des contrôles, sur leur lieu de travail ou en dehors, craignant qu'en cas de conflit un employeur insatisfait ne les dénonce aux autorités, non pas en tant que travailleur non déclaré – infraction pour laquelle seul l'employeur est condamnable –, mais en tant qu'étranger sans titre de séjour. Bien que rare dans les faits, cette éventualité accroît la soumission. En saison haute, soit durant quelques mois au cours de l'année, les agriculteurs se plaignent souvent du manque de bras disponibles sur place et, comme le dit cet employeur « *on prend alors tous ceux qui passent* » (entretien S., 15 juin 2006). Les travailleurs sans titre de séjour qui ont participé à l'enquête¹³ corroborent cette version : durant la saison estivale les emplois ne manquent pas dans l'agriculture. En revanche, pendant le reste de l'année ils cumulent souvent cette activité avec d'autres opportunités tout aussi aléatoires, surtout dans le bâtiment ou la restauration selon les réseaux dont ils disposent.

¹¹ Il existe également des journaliers non déclarés mais en situation régulière du point de vue du séjour (français et étrangers), dont les conditions de vie sont moins précaires et qui utilisent souvent d'autres canaux pour se faire recruter.

¹² Il est difficile d'estimer une réalité occultée, mais les enquêtes de terrain laissent penser qu'en Provence, ils seraient plusieurs milliers dans les campagnes.

¹³ Une trentaine de personnes sans titre de séjour et employées plus ou moins régulièrement dans l'agriculture en Provence ont participé à des entretiens individuels ou collectifs.

Non reconnus officiellement, et malgré le fait que ces ouvriers sans titre de séjour ne constituent qu'une minorité parmi l'ensemble des travailleurs, leur rôle est important. Ils représentent la part la plus flexible de la main-d'œuvre du secteur, sans laquelle le système souffrirait d'un manque de réactivité. C'est parce qu'ils peuvent les embaucher, et surtout les débaucher à tout moment, que les agriculteurs apprécient leur présence. Incidemment, ils ont également une fonction repoussoir : prêts à accepter des salaires très bas, parfois même inférieurs au salaire minimum légal net¹⁴, et des horaires étendus en travaillant dur et sans répondre plus que les autres aux réflexions ou plaisanteries racistes, leur présence oblige leurs collègues à aligner leur comportement, se sentant menacés par cette concurrence.

La sous-traitance et l'intérim internationaux

Enfin, une nouvelle catégorie de travailleurs, qui prend de l'ampleur, est apparue depuis quelques années avec la mise en œuvre des dispositions européennes concernant la prestation de service et le recours au travail intérimaire internationaux¹⁵. Les prestations sont supposées se distinguer de l'intérim international par, notamment, la nature des relations entre le donneur d'ordre et les salariés détachés : dans le premier cas les salariés restent, pour l'exécution de la tâche, sous l'autorité d'une personne de leur entreprise ; au contraire, l'intérimaire est directement subordonné au client de l'entreprise de travail temporaire, dans notre cas l'agriculteur. Dans la pratique, cette distinction est souvent malaisée, d'autant que beaucoup de pays ne connaissent pas cette distinction légale. Depuis le milieu des années 1990, toute société régulièrement installée dans l'un des pays de l'Espace économique européen (EEE)¹⁶ peut effectuer une prestation dans un autre pays de cet espace où elle envoie alors le nombre nécessaire de travailleurs détachés pour la durée de la prestation, sans nécessiter de permis de travail pour ces derniers¹⁷. En France, la loi exige seulement que la société prestataire déclare la venue de ses travailleurs en préfecture mais, dans les faits, d'après les dires des inspecteurs du travail que nous avons interrogés, cette obligation est souvent négligée sans que cela prête à conséquence. Les travailleurs détachés, qu'ils soient intérimaires ou prestataires de services, sont alors rémunérés dans leur pays d'origine, par l'entreprise mère, et les taxes ainsi que les assurances sociales sont également réglées par cette société. La loi stipule que la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal du pays dans lequel s'effectue le travail ; de la même façon, la durée du travail et les conditions de sécurité sont alignées sur celles du pays d'accueil (Lafuma, 2005). Légalement, ce n'est

¹⁴ D'après les enquêtes, le tarif usuel du travail non déclaré, qu'il s'agisse d'heures supplémentaires, quel que soit leur nombre, ou d'embauche au noir, est de l'ordre du SMIC horaire net.

¹⁵ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service.

¹⁶ Soit les pays de l'Union européenne plus l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

¹⁷ Cela n'est vrai que dans le cas de la prestation de service à l'intérieur de l'EEE. Ce type de prestation est possible avec des pays tiers mais suppose alors l'obtention de permis de séjour et de travail pour les travailleurs détachés.

donc que sur les taxes patronales que ces entreprises peuvent effectuer des économies par rapport aux entreprises de même nature implantées en France (Math, 2005).

Dans la réalité, les inspecteurs du travail rencontrés au cours de l'enquête témoignent de la quasi-impossibilité qui leur est faite de vérifier le respect de certaines règles dans le pays d'origine. Parmi celles-ci, il en est une qui veut que le travailleur détaché soit un salarié régulier (et en règle si c'est un étranger) de l'entreprise prestataire, et donc qu'il n'ait pas été recruté pour la circonstance – ce que le code du travail français sanctionne. Cela suppose en effet qu'ils entrent en contact avec leurs homologues du pays d'origine et que ces derniers pratiquent les contrôles ou envoient les copies des fiches de paie et des documents nécessaires en France. Une première difficulté tient aux problèmes de langue ; une deuxième tient à l'existence et à la bonne volonté des services d'inspection du travail des pays d'origine. La Commission européenne a prévu la création de centres destinés à cette fonction dans chacun des pays membres mais, pour l'instant, il n'en n'existe quasiment pas et la coordination internationale du contrôle des prestations de service reste un leurre. Dès lors, ces employés peuvent être fictifs. En outre, il sera facile de faire travailler, par exemple, des « salariés détachés » ou des intérimaires venus de Roumanie pour un salaire effectivement versé à peine supérieur au salaire moyen de leur pays, en dessous du minimum légal français.

Dans l'agriculture, ces dispositions sont le support d'une nouvelle forme d'immigration temporaire. Sur cette base, un agriculteur peut faire appel à du personnel étranger dans le but d'exécuter une simple tâche, même de durée très courte. Les travailleurs sont en effet mobilisés pour l'occasion, et le donneur d'ordre n'est en aucun cas tenu de les conserver à son service plus que nécessaire. De plus, dans le cas de la prestation de service, le prix de la tâche, comme la cueillette d'un champ de cerises, est négocié au départ et devient donc indépendant des aléas météorologiques. Contrairement au cas de l'intérim, les jours chômés ne sont plus alors à la charge de l'agriculteur. Cela explique pourquoi certaines entreprises jouent sur l'ambiguïté de la distinction¹⁸. Dans tous les cas, cette forme de mise au travail ainsi que son coût s'ajustent au plus près des besoins de la production.

En outre, bien que le client français soit théoriquement obligé de vérifier la légalité de la prestation qu'il achète, n'étant pas l'employeur il ne se soucie guère du respect du temps de travail ou de la conformité du salaire des travailleurs détachés. Certains agriculteurs interrogés se disaient pourtant méfiants à l'égard des publicités qu'ils recevaient par fax, vantant notamment les mérites de sociétés polonaises qui proposaient des prestations de ramassage de pommes à des tarifs très inférieurs aux prix du marché. Cependant, d'autres arguaient qu'ils n'avaient aucun moyen de vérifier le traitement des salariés en Pologne et se sentaient dès lors à l'abri de toute mise en cause par les autorités françaises. D'une certaine façon, ils tirent ainsi profit des difficultés rencontrées par les pouvoirs publics français. Non seulement les obstacles pour mener des procédures à l'échelle internationale freinent toute velléité de

¹⁸ En 2006, une entreprise de prestation de services s'est vue contrainte par l'Itepsa à être requalifiée en entreprise de travail temporaire.

l'inspection du travail (Itepsa), mais le manque criant de moyens humain de ces services minimise encore les risques de poursuite¹⁹.

Si, dans les années qui viennent, il est peu probable que la prestation de service ou le travail temporaire internationaux remplacent toutes les autres formes de recrutement, ils présentent pourtant des spécificités qui pourraient diminuer le recours au travail des étrangers sans papiers. Ils se situent en effet dans le même segment du marché du travail agricole : ils permettent de couvrir les hausses d'activité sans occasionner de frais liés au débauchage et semblent mieux protéger les agriculteurs au regard de la loi. Ainsi, de la même façon que ce que décrit N. Jounin dans le bâtiment (Jounin, 2008), cette catégorie de travailleurs fortement inscrits dans le mouvement pourrait en remplacer une, plus ancienne et socialement plus problématique. Ce dispositif, et sa souplesse lorsqu'il s'agit de pays membres de l'UE, permettant finalement de légaliser des pratiques depuis longtemps en usage, il met en concurrence des travailleurs étrangers aux profils différents dont la précarité et la faible protection institutionnelle sont les caractéristiques communes.

3. DES ANCRAGES SOCIAUX CONTRASTES

Les différents statuts qui affectent les migrants étudiés recouvrent non seulement des situations de travail variables mais sont également le support de pratiques migratoires contrastées qui engendrent des inscriptions différentes dans le tissu social des zones rurales concernées. Dans le cadre des législations en vigueur et les liens historiques entre Etats, la forme des mouvements est fortement déterminée par la nationalité des individus.

3.1. Migrations pendulaires et immigration

Jusque dans les années 1990, on pouvait distinguer deux grandes tendances parmi les ouvriers temporaires étrangers : d'une part, les travailleurs espagnols et portugais étaient en majorité issus du milieu rural et venaient – viennent toujours pour certains – en équipes déjà constituées, souvent mixtes, parfois en famille, faire la saison des vendanges, des cerises, des fraises ou d'autres productions au moment où l'activité agricole de leur région d'origine déclinait. Absents quelques mois de l'année, ils retournaient ensuite chez eux pour occuper leur emploi principal. Ces migrations saisonnières apportaient un complément aux revenus de l'agriculture en Espagne ou au Portugal (Combessi, 1989). C'est pourquoi, avec l'accroissement économique de ces pays, les va-et-vient transpyrénéens entre exploitations agricoles ont sensiblement diminué. Cette baisse est difficile à chiffrer puisque l'intégration de ces deux pays dans la Communauté économique européenne en 1986 a conduit à la libre circulation de leurs travailleurs en 1991 et ainsi à leur disparition des statistiques de l'Omi. Les enquêtes de terrain sont en revanche explicites : selon les dires de tous nos informateurs, les travailleurs ibériques sont de moins en moins nombreux, et plusieurs agriculteurs

¹⁹ A titre d'exemple, dans les Bouches-du-Rhône on compte deux inspecteurs et deux contrôleurs du travail agricole pour plus de 6 000 exploitations.

invoquent la crainte d'une pénurie de main-d'œuvre due à ces désistements pour réclamer une plus grande ouverture aux travailleurs d'autres origines.

Le complément traditionnel de cette main-d'œuvre est venu de Tunisie et du Maroc, dans le cadre d'une migration de célibataires, pendulaire et régulière. Bien qu'ils occupent peu ou prou les mêmes fonctions dans l'agriculture, le projet migratoire qui gouverne ces travailleurs est souvent d'une autre nature : pour eux, les six mois passés en France, qui sont souvent prorogés de deux mois, constituent leur période d'activité principale, voire exclusive. Le principe du contrat étant d'obliger le saisonnier à rentrer dans son pays d'origine entre deux « saisons », les migrants sont en définitive fortement contraints dans leurs déplacements : la durée de leur séjour en France est déterminée par leur employeur, de même que le renouvellement des contrats d'une année sur l'autre. L'obligation de retour conduit ces derniers à maintenir un ancrage social fort dans leur patrie. N'ayant de toute façon pas droit au regroupement familial, ils y laissent leur famille et, étant donné le différentiel de richesse important entre les deux rives de la Méditerranée, pourvoient à la survie de celle-ci par leur seule activité en France. Ainsi, leur vie oscille clairement entre deux moments, dont ils n'ont pas la maîtrise, celui de leur activité en France et celui de leur séjour dans le pays d'origine.

Ces Maghrébins, dont certains sont recrutés périodiquement depuis plusieurs dizaines d'années, ont une vie sociale qui déborde leur seule activité économique dans la région où ils travaillent. Dans la région de Marseille, même les travailleurs les plus démunis vont parfois retrouver des connaissances après le travail ou bien lors de jours de repos ; ils se retrouvent chez l'un d'eux, au marché dominical de Lançon de Provence ou tout simplement sur la place du village. Les agriculteurs témoignent souvent du fait que leurs ouvriers maghrébins, même lorsqu'ils sont primo-arrivants²⁰, ont de nombreuses connexions dans la région. En dehors de l'agriculture, l'immigration nord-africaine fut importante en Provence et les ouvriers agricoles, même saisonniers, sont « connectés » aux immigrés des vagues précédentes. L'extrait de discussion suivant, avec un saisonnier sous contrat Omi/Anaem et un « sans-papiers », illustre la prégnance des réseaux sociaux qui s'étendent sur les deux rives de la méditerranée :

« – *Et pourquoi êtes-vous venus là ? Vous connaissiez des gens dans le coin ?*

– *Voilà, voilà, comme lui, il a sa famille ici. Moi j'ai aussi mon oncle, l'autre il a des cousins, voilà, c'est tout.*

Moi non, franchement je connais personne, j'ai rencontré des gars que j'ai connus au bled comme par hasard. (...) Je me suis fait dépanner par des gars, des cousins plutôt. Des gens qui sont des Tunisiens comme moi, que je les connais au bled, et que j'ai rencontrés comme par hasard ici. Ils m'ont dépanné jusqu'à maintenant. » (Discussion collective avec l'auteur, Orange, le 21-02-2006)

²⁰ On dit d'un saisonnier qu'il est primo-arrivant lors de son premier séjour sous contrat Omi/Anaem en France.

Au-delà de compatriotes ou d'autres Maghrébins installés de longue date et travaillant dans d'autres secteurs d'activité, il n'est pas rare que des saisonniers aient des amis français dans la région. En d'autres termes, ils appartiennent à un tissu social qui déborde largement leur fonction économique : ce qui, nous le verrons, n'est pas le cas de tous les saisonniers.

Parallèlement, leur attitude face à la domination patronale évolue progressivement. Dans les Bouches-du-Rhône, existe depuis 2002 un collectif de soutien aux travailleurs migrants²¹, qui multiplie les démarches envers cette population. Bien que cela ne se fasse pas sans hésitation, les responsables associatifs témoignent de l'intérêt grandissant de ces travailleurs pour leur défense collective. Aujourd'hui, il n'est plus exceptionnel que des travailleurs maghrébins viennent à leur rencontre dans le but de se renseigner sur leurs droits et, parfois, de mener des actions en justice envers leurs employeurs (Gouyer, 2008). De façon plus sporadique, les Nord-Africains ont également montré qu'ils étaient capables de participer à des processus de mobilisation collective dont ils ne sont pas coutumiers. En 2005, pour la première fois, quelques 240 ouvriers marocains et tunisiens sous « contrat Omi » ont entamé une grève pour obtenir le versement de salaires non perçus²². L'issue de cette action a été mitigée en termes de gains directs, mais elle a encouragé d'autres mobilisations, plus ponctuelles dans des fermes alentour. Ces activités témoignent d'une « intégration » locale : elles supposent le soutien de collectifs locaux, notamment de syndicats de travailleurs, une certaine connaissance du droit français et une certaine familiarité avec les moyens de revendication habituellement utilisés en France.

En marge de ces migrations pendulaires, une autre catégorie est apparue et tend à se maintenir dans le temps malgré les discours politiques et les mesures prises de façon récurrente pour régler « définitivement » la question. Il s'agit de ces travailleurs agricoles sans papiers et presque sans droits. En majorité d'origine maghrébine dans la zone étudiée, une partie d'entre eux est constituée d'anciens saisonniers sous contrat Omi/Anaem qui vivent désormais à plein temps en France. Certains se sont installés en ménage avec une compagne française ; d'autres ont simplement décidé, à la fin d'un contrat, de ne plus retourner au Maghreb, parfois dans l'espoir d'obtenir une carte de long séjour sur le territoire français²³ ; d'autres ont voyagé grâce à un visa de tourisme ou pour poursuivre des études, puis sont restés ; une minorité enfin est venue sans titre de séjour en France et s'est installée dans la clandestinité. Ces différentes catégories de personnes ne sont plus alors inscrites dans le mouvement. Au contraire, elles voyagent relativement peu par peur des contrôles et ne quittent jamais l'espace

²¹ Le Codetras, Collectif de défense des travailleurs étrangers dans l'agriculture des Bouches-du-Rhône, qui réunit une quinzaine d'associations et syndicats.

²² « Dans les Bouches-du-Rhône, des ouvriers agricoles font grève pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires », Le Monde, 16/07/2005.

²³ Les contrats Omi ou Anaem, obligeant les étrangers à retourner dans leur pays tous les six à huit mois, ils n'ont pu candidater aux campagnes de régularisation exceptionnelles ou à la régularisation après dix ans de vie sur le territoire français (possibilité supprimée en 2006), qui requéraient toujours une présence continue sur le territoire national.

de libre circulation européen où elles savent qu'elles ne pourraient pas revenir. Elles ont souvent pris de la distance par rapport à leur proches dans le pays d'origine, où elles n'envisagent pas de retourner sans être préalablement sorties de la précarité en France :

« M. – *J'arrive pas à faire des économies, mais c'est obligé, je peux pas rentrer, ça fait presque huit ans je suis ici, pff.*

A. – *C'est la honte, franchement, c'est la honte ! Les gens ça fait presque 18 ans ils sont ici et ils reviennent les mains vides, c'est la honte !*

M. -*Non, non, non, je rentre pas chez moi, même il veut m'envoyer les papiers, je rentre pas, c'est la honte. Si je vais là-bas, je reste très loin de chez moi. Je suis 17 ans en France, et après 17 ans je entrer comme ça les mains vides ? Non, non !*

– *Mais au final, t'aimerais bien rentrer, ou...*

– *Au final, j'aimerais bien ils me donnent les papiers, je rentre un mois, deux mois, je reste à côté la famille, après je rentre en France, je travaille, voilà. Je gagne un peu ma vie, pas plus que ça. Je dis pas je deviens riche, non, non, je gagne ma vie voilà.* » (Discussion collective avec l'auteur, Orange, le 21-02-2006)

Leur vulnérabilité, due à la précarité de leur statut au regard de la loi, fait d'eux des salariés agricoles précieux dans la mesure où ils sont contraints, tout comme les saisonniers sous contrat Omi/Anaem mais pour d'autres raisons, de se plier aux exigences des employeurs. Parallèlement, leur vie sociale et leur « intégration » à la société française sont très affectées par ce défaut d'existence légale.

Au moment de l'enquête, en 2006-2007, les contrôles inopinés de la part des services de l'inspection du travail ou de la police dans les lieux publics, n'aboutissaient que rarement à des expulsions. En revanche, plusieurs personnes interrogées avaient déjà passé quelques heures, voire quelques jours derrière les barreaux avant d'être relâchées dans la nature, parfois avec une invitation à quitter le territoire français (IQTF)²⁴ formulée par le ministère de l'Intérieur. Peu d'entre elles connaissaient des pairs qui avaient été expulsés. Pourtant, la peur d'être arrêté et expulsé fait partie du quotidien de ces travailleurs²⁵ ; non seulement elle soumet à leurs employeurs, mais elle les oblige à une grande discrétion dans leur vie quotidienne. Le cantonnement en camps de fortune dans les campagnes a cette fonction. Il n'est pas rare en Provence, lorsque l'on visite les campagnes agricoles, de tomber sur de véritables bidonvilles, souvent établis à l'abri des regards. *Le Gourbi* de Berre, qui abrite une

²⁴ La loi du 24 juillet 2006 et le décret du 23 décembre 2006 ont transformé en « obligation » (OQTF) cette « invitation » et l'ont assujettie à de procédures plus contraignantes.

²⁵ La politique, très médiatisée, du ministère de l'Immigration créé en 2007, qui vise à reconduire chaque année un nombre plus important et défini à l'avance de personnes sans titre de séjour ne peut qu'accroître cette phobie du contrôle.

quarantaine de personnes dans de vieilles caravanes et des constructions de fortune, est un des plus anciens et des plus connus de ces lieux²⁶.

Ces travailleurs précaires ne sont pourtant pas non plus totalement dénués de contacts avec la société française. Ils sont d'une part souvent connectés entre eux mais aussi à des saisonniers sous contrats Omi/Anaem avec lesquels ils travaillent, ou encore à des résidents français, immigrés de plus longue date. Bien que peu impliqués dans les mouvements sociaux, ils sont parfois en contact avec des groupements de soutien aux étrangers, avec des syndicats ou des organisations comme *Médecins du monde*, qui est intervenu plusieurs fois au *Gourbi*. Un responsable syndical indiquait qu'il recevait parfois des appels de la part de personnes qui viennent de se faire arrêter et qui ont besoin d'un soutien juridique. Ces travailleurs précaires ont souvent connaissance des différents organismes auxquels ils peuvent se référer lorsqu'ils sont arrêtés ou s'ils ont besoin d'aides dans leurs démarches, notamment en matière de santé. Toutefois, leur situation illégale limite leur sociabilité : d'après leurs dires, ils se déplacent moins facilement dans la région et rendent moins souvent visite à des amis que leurs compatriotes sous contrat Omi/Anaem. Lors des entretiens, ils expliquent souvent leur relatif isolement social par le fait qu'étant en situation irrégulière, ils risquent de porter préjudice aux personnes qui les accueillent. D'une certaine façon, on peut dire que les contraintes liées à leur absence de titre de séjour conditionnent fortement leurs relations sociales mais ne les empêchent pas totalement.

3.2. Circulations et défections

Aujourd'hui, une nouvelle catégorie, marquée par une législation en pleine évolution, tend à prendre de l'ampleur. Il s'agit des ressortissants des nouveaux Etats membres de l'UE (Nem)²⁷. Leurs circulations, de moins en moins limitées par les politiques migratoires occidentales, se démarquent des précédents modèles et sont plus proches de ce que l'on nomme couramment les « nouvelles migrations » (Bribosia et Rea, 2002). Lors de notre enquête, les Polonais étaient largement majoritaires par rapport aux autres européens pour le secteur des fruits et légumes, notamment dans le Vaucluse, le Tarn et le Tarn-et-Garonne, même si des Roumains et quelques autres nationalités commençaient à être cités par les acteurs interrogés. Cela explique qu'ils constituent l'essentiel de nos entretiens²⁸.

Des Européens pour travailler en Europe

Leur expérience dans l'agriculture du sud de la France est souvent une composante d'un schéma migratoire plus vaste à travers l'Europe. Ces travailleurs ne sont pas installés dans une

²⁶ Voir par exemple *Libération* du 20 février 2007 « A Berre, 34 années de Gourbi temporaire » par M. Henry.

²⁷ Les Nem de l'élargissement de l'Union en 2004 et 2007 sont les pays suivants : Chypre, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie (en 2004) ; Bulgarie, Roumanie (en 2007).

²⁸ Une vingtaine de Polonais ont participé à des entretiens individuels ou collectifs ainsi qu'un couple slovaque et deux Roumains.

activité professionnelle spécifique dans un pays donné. Ils sont souvent, au contraire, connectés à des espaces différents et occupent des emplois divers. La plupart des saisonniers agricoles rencontrés avaient déjà travaillé ailleurs en Europe, souvent sur des chantiers de construction ou dans l'hôtellerie-restauration. Même lorsqu'ils ont déjà été employés dans l'agriculture, ils expliquent que le secteur d'emploi n'est pas le premier critère de sélection d'une offre de travail à l'étranger. Ce qui prime, ce sont davantage les garanties qu'ils peuvent obtenir sur cette offre puis les conditions matérielles de sa réalisation : le salaire, la pénibilité du travail, la situation au regard de la loi, les conditions de logement, la possibilité de rencontrer des compatriotes, etc.

Pourtant, cette mobilité accrue ne se substitue pas à un ancrage social dans le pays d'origine. Parmi les personnes interrogées, rares sont celles qui souhaitent prolonger leurs séjours à l'étranger au-delà de quelques mois continus. Au contraire, plusieurs d'entre elles auraient préféré quitter leur employeur si celui-ci leur imposait, pour un prochain contrat, une durée de séjour supérieure à quatre ou cinq mois. Ainsi, si les départs sont répétés, ils ne correspondent nullement à une volonté de quitter leur pays. Qu'ils soient familiaux ou économiques, tous les migrants interrogés avaient des projets en cours dans leur ville d'origine : les départs peuvent servir à améliorer le quotidien ou à démarrer, voire à supporter, une petite entreprise. En ce sens, si l'on ne peut pas parler de bipolarité dans la mesure où l'extérieur est constitué de nombreux pôles migratoires, il y a bien une oscillation entre des périodes répétées en migration et une existence affirmée et continue dans le lieu d'origine.

Le principe même de la libre circulation européenne favorise ces pratiques. En effet, depuis 1991, les ressortissants des pays qui intégreront l'UE en 2004 ont le droit de voyager au sein de l'espace Schengen²⁹ sans visa, pour une durée de 3 mois, mais sans autorisation de travailler. Les contrats Omi/Anaem à destination des Polonais avaient pour but de pallier cette absence d'autorisation de travail. Mais sur le terrain, la libre circulation a permis aux migrants européens d'offrir leur force de travail dans l'ensemble de l'UE sans être soumis à la même pression que leurs homologues sans papiers venus du Sud. En France, le travail salarié non déclaré d'un étranger ne peut faire l'objet d'une condamnation envers celui-ci, seul l'employeur est condamnable. Pour les Européens de l'Est, travailler en France ne présentait donc ni beaucoup de difficultés matérielles ni beaucoup de risques.

Après l'adhésion des Nem à l'UE en 2004 (2007 pour la Roumanie et la Bulgarie), le régime appliqué aux travailleurs de ces pays en Europe de l'Ouest est entré dans une phase transitoire qui devait aboutir, au plus tard en 2012, à la liberté de travailler dans l'ensemble de l'UE pour une durée indéterminée. En France, la période 2004-2006 a été marquée par le statu quo et le prolongement des contrats Omi/Anaem pour les Polonais. En 2006, la situation locale de l'emploi n'a plus pu être opposée à ces recrutements, et tous les ressortissants des Nem ont pu

²⁹ En 1991, l'Espace Schengen était constitué de l'Allemagne, le Benelux, la France, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Grèce. Il a ensuite été progressivement élargi à l'Autriche, le Danemark, la Finlande, la Suède, la Norvège et l'Islande. L'accord fait aujourd'hui partie intégrante des traités de l'Union européenne.

accéder à sept secteurs d'emploi, dont l'agriculture³⁰. Depuis le 1^{er} juillet 2008, hormis pour les Roumains et les Bulgares, les ressortissants des Nem sont désormais placés à égalité avec les autres ressortissants communautaires³¹ et n'ont plus besoin de passer par l'Anaem. Cette disposition a en fait légalisé une pratique que l'on pouvait observer sur le terrain depuis plusieurs années et qui, semble-t-il, ne faisait pas l'objet de poursuites. Plusieurs agriculteurs que nous avons rencontrés pensaient même être dans la légalité en déclarant depuis plusieurs années à la MSA l'embauche saisonnière de Slovaques ou de Polonais³². Il faut noter que cette récente liberté de circulation des travailleurs ne supprime pas la possibilité de faire appel à des entreprises prestataires de services ou de travail temporaire dont le siège se situe dans l'un de ces pays, et qu'elle n'en réduit pas les avantages.

Les situations des travailleurs européens qui « font les saisons » peuvent donc différer d'une personne à l'autre et, pour une même personne, ont pu évoluer d'une année à l'autre. Mais ces dissemblances quant au statut ne pèsent guère sur le projet migratoire. Depuis les années 1990, ce sont les séjours de courte durée qui prédominent, moins coûteux socialement qu'une émigration à long terme (Morokvasic, 1999).

Migrations intra-européennes : un rapport distancié au territoire

Ce type de mobilité implique un rapport au territoire plus distancié. Le quotidien des travailleurs polonais rencontrés lors des enquêtes s'écarte sensiblement du modèle que proposent les migrations maghrébines plus anciennes. La grande majorité d'entre eux disent ne pas avoir de liens localement en dehors des compatriotes avec lesquels ils travaillent. Certains nouent parfois des relations avec leurs autres collègues de travail, mais aucun ne témoigne de relations extra-professionnelles. Lors de leur temps libre, soit ils se reposent sur le lieu où ils sont logés, soit ils font du tourisme (visites de sites, de villes, plage...) ; jamais ils ne font état de déplacements en vue de retrouver des amis. Bien entendu, le contraste entre les pratiques des uns et des autres s'explique en partie par le fait que leur présence ne s'inscrit pas localement dans les mêmes temporalités ; mais on peut également interpréter ces divergences comme une inscription différente dans l'espace d'arrivée. Parce qu'ils sont plus mobiles, les migrants européens n'ont pas tendance à s'ancrer socialement dans les régions où ils travaillent temporairement. Beaucoup considèrent qu'ils ne sont que de passage sur leur lieu de travail et qu'ils sont susceptibles de se rendre dans une autre région, voire dans un autre pays, lors de leur prochain séjour à l'étranger.

Localement, ils ne cherchent pas forcément à assurer leur avenir au sein d'une niche particulière (Waldinger, 1994) ; leur stratégie est au contraire d'étendre au maximum leur champ migratoire afin d'avoir toujours des alternatives à une situation. C'est probablement

³⁰ Annonce du Premier ministre, le 13 mars 2006 à l'issue du Comité interministériel sur l'Europe.

³¹ Arrêté du 24 juin 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des Etats de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires.

³² L'infraction pour embauche d'étrangers dépourvus d'autorisation de travailler se distingue, dans le droit français du travail, de l'infraction pour emploi dissimulé.

pourquoi ils ne s'impliquent pas dans la défense de leurs droits. Les responsables des collectifs de soutien aux travailleurs étrangers témoignent de leur invisibilité : même en multipliant les démarches, on ne parvient pas à entrer en contact avec eux. Lors de conflits, où simplement en cas d'insatisfaction quant aux conditions de travail ou de rémunération, ils semblent plus prompt à prendre de la distance (*exit*) qu'à entrer dans la confrontation (*voice*), selon la terminologie d'Albert Hirschman (1970). Pour beaucoup d'entre eux, trouver un autre emploi quelque part au sein de l'UE est plus facile à obtenir que des aménagements de la part de leur employeur. Cette attitude, qui tend à éviter tout conflit, inquiète les travailleurs plus anciens : ils y voient une concurrence plus conciliante qui met en péril les quelques revendications dont ils sont eux-mêmes porteurs.

Au-delà même de la gestion du conflit, leur statut de migrants européens leur permet de se positionner et de faire des choix sur un marché de l'emploi particulièrement vaste. Bien entendu, on ne peut pas considérer que tous possèdent une information fiable et complète sur la totalité de ce marché, d'autant qu'une part non négligeable de ces emplois est plus ou moins informelle mais, lorsqu'ils possèdent une certaine expérience de la migration et ont acquis un capital social correspondant (Espinosa et Massey, 1997), ils ont les moyens de mettre en concurrence des niches d'emploi à l'échelle de l'Europe. Bien qu'elle ne prévienne pas toujours les mauvaises expériences, souvent dues à une tromperie sur les conditions réelles de travail, cette capacité apparaît de façon récurrente dans leur discours. Au cours des entretiens, plusieurs d'entre eux ont dit par exemple avoir préféré un séjour dans l'agriculture française plutôt qu'une saison de ramassage des asperges en Allemagne, où certains s'étaient déjà rendus, car les conditions de rémunération étaient moins bonnes. De la même façon, il semble qu'une partie des défections subies par l'agriculture allemande en 2007 soit due à un repli des saisonniers polonais vers la Grande-Bretagne, dont le marché du travail était plus ouvert et offrait de meilleures rémunérations.

Travailleurs détachés... de toutes prérogatives :

Sur le terrain étudié, cette circulation migratoire librement choisie contraste avec celle d'une autre catégorie de travailleurs, largement minoritaire mais particulièrement intéressante dans la mesure où elle illustre l'hétérogénéité des formes migratoires qui participent à ce segment du marché du travail. Il s'agit de travailleurs sud-américains, Equatoriens pour la majorité, qui étaient envoyés en France par une entreprise espagnole prestataire de services, transformée en entreprise de travail temporaire en 2006. Ces salariés n'ont pas la possibilité légale d'être directement employés en France ; en revanche, l'Espagne ayant contracté des accords d'importation de main-d'œuvre avec l'Equateur, ils peuvent faire partie du personnel d'une entreprise espagnole. Ils sont ainsi recrutés en Espagne puis, sous couvert de la libre prestation de service ou du détachement transnational de salariés intérimaires au sein de l'UE, ils sont mis à disposition pour une mission en France. La seule obligation pour cela est qu'ils n'aient pas été recrutés pour la seule tâche à effectuer en France, et qu'ils soient régulièrement les employés de l'entreprise mère – mais nous avons vu plus haut que cette condition n'est guère vérifiable à distance. De cette façon, ils sont en concurrence directe avec les autres catégories de travailleurs étrangers tout en étant moins libres qu'eux dans leurs mouvements.

En effet, ils n'ont le droit de séjourner en France que dans la mesure où leur employeur leur confie une mission dans ce pays. Dès lors que les travaux ou la prestation se terminent chez un agriculteur, ils sont envoyés dans une autre exploitation, parfois sans même savoir pour quelle entreprise ils effectuent leur tâche. Il semble qu'ils soient très peu informés, n'ayant pas toujours connaissance à l'avance du lieu ou de la durée de leur mission (Mésini, 2008). Déplacés comme des pions, leur droit au séjour dépendant de l'entreprise qui les emploie, ils n'ont quasiment aucune latitude décisionnelle. Les premières données de terrain, notamment issues du discours des autres migrants sur « *les équipes sud-américaines* » indiquent qu'ils ont très peu de contacts avec leurs collègues. Souvent logés à l'écart des autres employés, ne parlant pas le français et marqués par des séjours de faible durée dans une même exploitation, ils semblent particulièrement isolés socialement.

CONCLUSION

Pour revenir à notre interrogation de départ, la complexité de la situation rencontrée dans le sud de la France ne permet pas d'envisager que ce système ait pu, à un moment donné, être pensé globalement et mis en œuvre par la seule volonté d'acteurs économiques, fussent-ils membres d'un lobby puissant. Il apparaît plutôt que la législation, en pleine évolution depuis une quinzaine d'années, permet la rencontre d'intérêts particuliers portés tant par les agriculteurs que par des étrangers qui cherchent à vendre leur force de travail. La concurrence entre ces migrants et les contraintes qui pèsent sur un système économique mondialisé favorisent la précarité du travail.

Deux tendances se dégagent pourtant clairement de cette complexité. D'un côté, il apparaît que les migrations historiques, liées au passé colonial de la France, perdent aujourd'hui la faveur des décideurs économiques et politiques au profit du recours à des travailleurs européens, moins stigmatisés et pensés comme moins problématiques socialement. Il s'agit là d'une logique liée à la conjonction de la construction européenne et d'une aggravation de l'islamophobie, mais dont la pérennité n'est en rien assurée sur le long terme. Les difficultés sociales engendrées par l'immigration sont en effet bien davantage dus à des questions de précarité et d'exclusion, qui touchent les classes sociales les plus défavorisées, dont les travailleurs étrangers relégués et leur famille, qu'à des conflits interculturels profonds.

D'un autre côté, le cas étudié rappelle que l'on a de tout temps cherché à minimiser le coût social de l'immigration de travail en maximisant son apport économique. Aujourd'hui, si la France, comme la plupart des pays occidentaux, se tourne à nouveau vers l'immigration de travail, cette volonté est plus affirmée que jamais. Le travailleur détaché, dont la durée du séjour ne relève même plus du choix des individus, semble pouvoir remplacer le migrant, décidément trop ancré dans les réalités sociales qu'il nourrit. Plus encore que le travailleur sous contrat Omi/Anaem, toute existence sociale lui est refusée. Cette tendance, à l'inverse de la première, intervient dans un processus de déshumanisation du travailleur qui ne semble pas devoir se démentir au cours des années à venir.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANDERSON B., 2000, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, Londres, Zed Books.

BERGERON E. et DARPEIX A., 2007, *L'emploi dans le secteur des Fruits et Légumes : Situation française et comparaison européenne*, Paris, ministère de l'Agriculture et de la pêche (Observatoire des distorsions).

BRIBOSIA E. et REA A., 2002, *Les nouvelles migrations. Un enjeu européen*. Bruxelles, Editions complexe.

COMBESSIE J. -C., 1989, *Au sud de Despeñaperros : pour une économie politique du travail*, Paris, Maison des sciences de l'Homme.

DECOSSE F., 2008, « Le nouveau serf, son corps et nos fruits et légumes », *Plein droit*, n° 78, p.13-16.

ESPINOSA K. et MASSEY D., 1997, "Undocumented migration and the quantity and quality of the social capital", *Sozial Welt. Sonderband*, vol. 12, p. 141-162.

GOUYER H., 2008, « Un collectif de lutte contre l'exploitation », *Plein droit*, n° 78, p. 9-12.

HIRSCHMAN A. O., 1970, *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*, Cambridge (Mass.)-Londres, Harvard University Press.

HUBSCHER R., 2005, *L'immigration dans les campagnes françaises (XIXe-XXe siècle)*, Paris, Odile Jacob.

JOUNIN N., 2008, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.

LAFUMA E., 2005, « La protection des salariés dans le cadre d'un détachement transfrontalier », in Collectif, *Actes de la journée d'étude du 21 mars 2005 « Immigration et marché du travail en Europe. Les politiques migratoires au service des besoins économiques »*, Paris, GISTI, p. 11-16.

MATH A., 2005, « L'envoi de migrants détachés dans le cadre de la libre prestation de service transfrontalière: quels risques pour les systèmes de protection sociale ? », *Revue de Droit sanitaire et social*, vol. 4, p. 565-577.

MESINI B., 2008, « Flexi-insécurité dans un secteur en tension : processus de segmentation statutaire et ethnique du marché des saisonniers agricoles », *Asylon(s) – La revue des deux asiles*, vol. 4 (édition électronique).

MESINI B. et RAU V. 2007, « Segmentation statutaire et ethnique du marché de l'emploi en agriculture: le cas des saisonniers migrants dans la production de fruits et légumes en Méditerranée », communication au colloque *Nouvelles dynamiques migratoires: activités régulières et irrégulières sur le marché du travail européen*, Nice, 6-8 décembre.

MORICE A., 2006, « Pas de séjour sans travail, ou les pièges du contrat saisonnier. L'exemple des Marocains dans l'agriculture provençale », *Migrations société*, vol. 18, n° 107, p. 211-231.

MORICE A., 2008, « Saisonniers agricoles dans le sud de la France : “contrats Omi” entre Omi et Anaem, quelques repères », *Etudes rurales*, n° 182, p.61-68.

MOROKVASIC M., 1999, « La mobilité transnationale comme ressource: le cas des migrants de l'Europe de l'Est », *Cultures et Conflits*, n° 33-34, p. 105-122.

NEFUSSI J., 2004, « La tertiarisation des filières agroalimentaires », *Revue économies et sociétés, série système agroalimentaire*, n° 26, p. 613-629.

WALDINGER R. D., 1994, 'The making of an immigrant niche', *International Migration Review* vol. 8, n° 1, p. 3-30.